Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 66: Derechos de sindicación, participación y huelga. Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas. La negociación colectiva en la Administración.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. DERECHOS DE SINDICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y HUELGA

1.1. Derecho de sindicación

El movimiento sindical nace a fines del siglo XVIII como una respuesta de los trabajadores ante las condiciones laborales y sociales creadas por la incipiente revolución industrial.

En el ámbito funcionarial, el sindicalismo y la libertad sindical tuvieron un reconocimiento social y político más tardío, debido a la «concepción estatutaria» de la relación funcionarial. Esta concepción estatutaria conlleva que el funcionario vea impuestas sus condiciones de trabajo de forma unilateral por parte de la Administración.

La libertad sindical de los funcionarios públicos fue consagrada jurídicamente con la adopción el 9 de julio de 1948 por la Organización Internacional del Trabajo de su **Convenio número 87**, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aplicable tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los funcionarios públicos. Este convenio fue ratificado en España en 1977, en pleno período de transición hacia la democracia.

Desde tal implantación de la libertad sindical, el régimen jurídico de sindicación ha atravesado en España por **DOS ETAPAS**:

1. Período inmediatamente anterior a la publicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) (de 1977 a 1985), con sindicación separada de trabajadores y funcionarios: antes de publicación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, existía una distinción entre «sindicatos de trabajadores», los cuales estaban regulados por la Ley 19/1977, y debían depositar sus Estatutos en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y «sindicatos de funcionarios», que estaban regidos por el Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio y efectuaban dicho depósito en la Dirección General de la Función Pública.

2. Período abierto por la publicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (desde 1985**)**, con sindicación unificada de trabajadores y funcionarios: con la promulgación de la citada Ley Orgánica 11/1985, se estableció el régimen actualmente vigente de libertad sindical, en el que ha desaparecido la dualidad de oficinas para el depósito de Estatutos -implantándose una sola oficina para tal depósito, dependiente de la autoridad laboral estatal o, en su caso, autonómica- y en el que los

sindicatos pueden contar indistintamente con afiliados pertenecientes tanto al ámbito laboral como al funcionarial.

Los principios de libertad sindical han sido elevados al rango constitucional y, así, el artículo **28 CE**, aplicable tanto a los trabajadores como a los funcionarios, establece que:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Los Derechos de Sindicación se regulan principalmente en la LO 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS). El art. 1 dispone:

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Las **LÍNEAS BÁSICAS** seguidas en la LOLS, son:

a. La unificación del régimen sindical de trabajadores y funcionarios, que rompe con la legislación anterior.

b. La delimitación clara entre sindicatos propiamente dichos y asociaciones profesionales. Se acaba con el confusionismo terminológico de la anterior legislación, señala una diferenciación entre dichas asociaciones -dirigidas a proteger los intereses profesionales- y los sindicatos -instrumentos de autotutela organizada de los intereses de los trabajadores frente a sus empleadores-.

c. La exclusión de la regulación de las asociaciones empresariales.

A pesar de ostentar una relación de carácter funcionarial, están **EXCEPTUADOS** de su ámbito de aplicación o cuentan con unos derechos sindicales limitados:

a. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar (en este último caso incluyendo a la Guardia Civil).

b. Los Jueces, Magistrados y Fiscales, los cuales no pueden constituir sindicatos mientras estén en activo, conforme a los dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, pero pueden crear asociaciones profesionales con derechos sindicales restringidos.

c. Los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar que se regulan por su normativa específica.

1.1.1. Extensión de la libertad sindical

La libertad sindical comprende, según el artículo 2.° de la LOLS, los siguientes derechos, que pueden ser clasificados en dos grandes grupos, uno relativo a los derechos sindicales de carácter individual de trabajadores y funcionarios y otro referente a los derechos de los propios sindicatos como tales entidades colectivas:

Derechos sindicales individuales de los empleados:

- El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos por procedimientos democráticos.
- El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho a la actividad sindical.

Derechos sindicales colectivos de los Sindicatos:

- Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.
- No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en el incumplimiento grave de las Leyes.

1.2. Derecho de participación

La participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se lleva a cabo a través de la negociación colectiva. Pero la negociación colectiva no puede tener el mismo alcance en el marco del empleo público que en el del sector privado por tres razones:

1. Porque, en virtud del principio de legalidad presupuestaria, corresponde al Parlamento aprobar la totalidad de los gastos del sector público, incluidos los gastos de personal (art. 134.2 de la Constitución). Por lo tanto, la Administración no es libre para negociar modificaciones de las condiciones de empleo que tengan directa o indirectamente efectos presupuestarios.
2. La reserva de ley es más amplia en materia de función pública (art. 103.3 de la Constitución) que en materia de relaciones laborales, de donde se deduce también un menor espacio para la negociación colectiva de los funcionarios.
3. En tercer lugar, el Gobierno y la Administración tienen un conjunto de vinculaciones específicas en el texto de la Constitución como, por ejemplo, la responsabilidad del mantenimiento y mejora de los servicios públicos, el respeto de los principios de mérito y capacidad o la obligación de servir al interés general. Estas obligaciones no pueden quedar condicionadas a los resultados de una negociación con los sindicatos.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos para la determinación de sus condiciones de trabajo. Pero precisa, con respecto al personal laboral, que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del EBEP que expresamente les sean de aplicación.

Principios generales de negociación colectiva, representación y participación institucional, art. 31 EBEP:

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Negociación colectiva, art. 33 EBEP:

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos

6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

1.3. Derecho de huelga

Tanto el derecho de huelga como el derecho a plantear conflictos colectivos previsto en el artículo 37.2 de la Constitución, son extensibles al ámbito de las Administraciones Públicas, el primero tanto al personal estatutario como al laboral y, el segundo, sólo a éste.

La **LOLS** recoge en su ámbito de aplicación, además de a los trabajadores por cuenta ajena, al personal que presta sus servicios a través de una relación administrativa o estatutaria, la que reconoce a todos ellos el derecho de libertad sindical, cuyo contenido comprende la acción sindical, que se manifiesta a través de la posibilidad de los trabajadores y funcionarios del ejercicio de los derechos inherentes a la misma.

El **EBEP**, reconoce expresamente el derecho de los empleados públicos (funcionarios y laborales) al ejercicio de la huelga, como se observa en el art. 15.c), con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Asimismo, dispone que quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga el carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

Finalmente, observamos una referencia expresa de los derechos de sindicación, participación y huelga respecto de los empleados públicos en el art. 15 EBEP.

Derechos individuales ejercidos colectivamente, art. 15 EBEP:

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En España la representación de los funcionarios públicos está asignada a unos determinados órganos formales y estables: las Juntas de Personal y las Secciones Sindicales. Si bien, el «diálogo social» entre una empleadora y sus empleados puede ser enfocado de dos formas:

1. De una manera **informal**, propia de países con unidad sindical de hecho y alta tasa de afiliación (Reino Unido, Suecia, Alemania, etc.), en la que el sindicato asume la representación de todo el colectivo de trabajadores -sin necesidad de órganos de representación- y negocia directamente con la empleadora -sin precisión de órganos de negociación.
2. De una manera **formalista**, característica de países con pluralidad sindical de hecho y baja tasa de afiliación (Francia, Bélgica, España, etc.), en la que es preciso encarrilar las diversas tendencias ideológico-

sindicales en unos cauces formales complejos, estables e institucionalizados -los órganos de representación, de negociación y de participación institucional- para conseguir un diálogo social fluido y operativo.

Nuestro país se inscribe en el segundo tipo aludido y, por ello, se ha visto precisado a articular un complejo entramado de órganos institucionalizados, los cuales son de tres tipos: órganos de representación, órganos de negociación y órganos de participación institucional.

Los **órganos de representación** pueden ejercer directamente el mandato de un determinado colectivo de electores, independientemente de cuál sea la adscripción sindical de éstos o pueden desempeñar el apoderamiento de los afiliados a un sindicato concreto, asumiendo esa defensa a través de una cierta opción sindical.

Los órganos de representación se clasifican en «órganos colegiados», que son aquellos de carácter pluripersonal que funcionan de manera colegial (Juntas de Personal y Comités de Empresa) y «órganos no colegiados» (Delegados de Personal y Delegados sindicales).

El **EBEP**, establece que los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

- Así, por **negociación colectiva**, a efectos del EBEP, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
- Por **representación**, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
- Por **participación institucional** se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determinen.

Órganos de representación, art. 39 EBEP:

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

5. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

> De 50 a 100 funcionarios: 5.
>
> De 101 a 250 funcionarios: 9.
>
> De 251 a 500 funcionarios: 13.
>
> De 501 a 750 funcionarios: 17.
>
> De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
>
> De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

6. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Funciones y legitimación de los órganos de representación, art. 40 EBEP:

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

> a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

El **MANDATO** de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de 4 años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones.

Podrán **PROMOVER LA CELEBRACIÓN DE ELECCIONES** a Delegados y Juntas de Personal:

a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma.

c) Los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere el EBEP en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Procedimiento electoral, art. 44 EBEP:

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.

b) Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de real decreto o por decreto de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

d) Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

e) Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

f) Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN

Negociación colectiva, art. 33 EBEP:

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos

6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Mesas de Negociación, art. 34 EBEP:

A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

Materias objeto de negociación, art. 37 EBEP:

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de

dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Pactos y Acuerdos, art. 38 EBEP:

En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley

correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.